



GESUND BLEIBEN!

ANREGUNGEN FÜR MITARBEITENDE IN WFBM

Haltern am See, Mai 2018

Ablauf

1. Veränderungen der Arbeitswelt allgemein und in WfbM
2. Containment als anstrengende Beziehungsleistung
3. Burnout – wie kommt es dazu, wer ist gefährdet?
4. Salutogenese und Resilienz - zwei Konzepte zur Gesundheitsförderung
5. Was kann man tun?



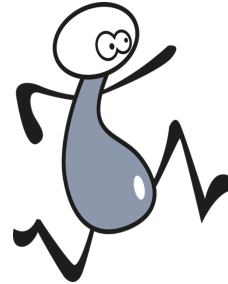
Mensch & Arbeit

Der Mensch lebt nicht vom Brot allein...

und arbeitet auch nicht nur dafür.

Arbeit ermöglicht

- Lebenssinn und Identifikation
- Im Kontakt zu sein mit Anderen
- die eigenen Kompetenzen zu entwickeln und zu beweisen
- Freundschaft und Kollegialität, aber auch Reibung und Konflikte
- und vieles mehr



Ebenen der Veränderung

Verhalten

Persönlichkeit
 Individuelle Handlungsmöglichkeiten
 Biographische Muster
 Kommunikationsverhalten
 Persönliche Konfliktstrategien
 ...

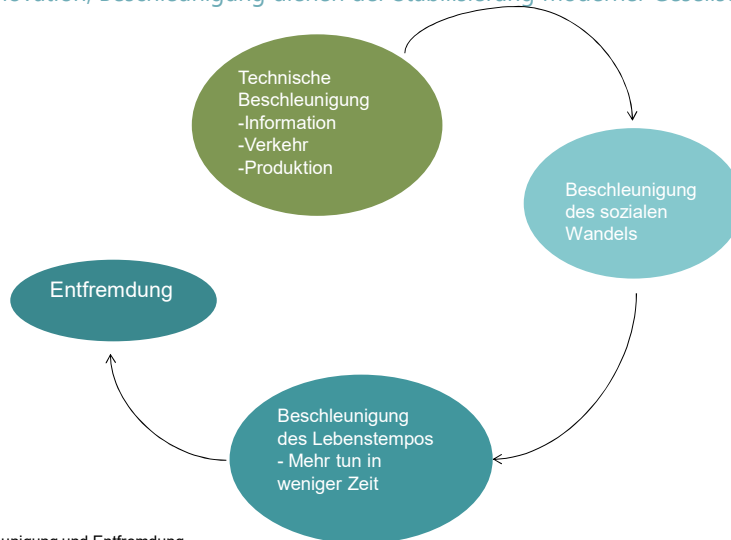
Verhältnisse

Rahmenbedingungen
 Organisationsstrukturen
 Gesellschaftl. Bedingungen
 Abläufe
 Führung
 Aufträge
 Klienten
 ...



Drei Dimensionen der Dynamisierung der Welt

Wachstum, Innovation, Beschleunigung dienen der Stabilisierung moderner Gesellschaften:



Hartmut Rosa: Beschleunigung und Entfremdung

Resonanz

„Es kommt nicht auf Dinge an, die man ansammeln kann, sondern es kommt auf die Form der Beziehung an zu Menschen, zu Tieren, zur Natur und zu sich selbst.“

Hartmut Rosa

Was hilft gegen Entfremdungsgefühle?

Veränderungen der Arbeitswelt

- Die Fülle an Aufgaben der Mitarbeiter ist in allen Arbeitsbereichen enorm gewachsen. **Systematische Überlastung** von Mitarbeitenden ist der Normalfall.
- Es gibt eine Diskrepanz zwischen den Anforderungen am Arbeitsplatz und der Mittel- und Personalausstattung um die Anforderungen bewältigen zu können.
- Anstrengungen und erhöhte Leistungen werden **nicht belohnt**, sondern erwartet (Gratifikationskrise).
- Es gibt **permanente Umstrukturierungen und Schrumpfungsprozesse** nach jahrzehntelangem Wachstum und Stabilität.
- Angestellte Mitarbeiter arbeiten wie Selbständige (Verantwortung, Selbstorganisation).
- Die Anforderungen werden immer **komplexer**. „Neue Medien“ sorgen für **ständige Erreichbarkeit** und überfluten mit Informationen. Dokumentation wird immer wichtiger. Die Zeit fehlt für Anderes.
- Wir leben in einem Zeitalter **existenzieller Unsicherheit**.
- Arbeit wird nicht mehr „fertig“.



Besondere Faktoren in WfbM

- Behindertenarbeit blieb von Mittelkürzungen und Veränderungsdruck lange relativ verschont.
- Heute bestimmen umfassende **Veränderungsnotwendigkeiten** und existenzielle Bedrohung den Werkstattalltag.
- Das **Durchschnittsalter** des Personals ist sehr hoch.
- Es gibt **systembedingte Ungerechtigkeiten** gegenüber Mitarbeitern (Gehälter, Befristungen, Urlaubstage...).
- Es gibt **keine Entspannungsphasen** mehr im Werkstattzyklus.
- **Emotionale Versorgungsarbeit** (Containment) wird anders bewertet als früher.



Wertewandel in der WfbM

Früher

- Kontinuität
- Bindung nach innen
- Vorhersehbarkeit und Planbarkeit
- Die WfbM war eine Welt für sich.
- Emotionale Versorgung der Menschen mit Behinderung war gut und wichtig.

Heute

- Flexibilität
- Vermittlung / Integration nach außen
- Vielfältigkeit und Gleichzeitigkeit
- Die WfbM ist durchlässig und umfassend vernetzt.
- Zuviel emotionale Versorgung kann schädlich sein. Dafür wird die WfbM nicht bezahlt.



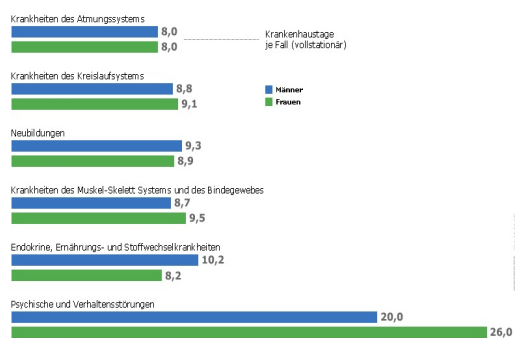
Psychische Erkrankungen von Arbeitnehmern

2001 33,6 Mio. Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankung

2010 53,5 Mio. Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankung

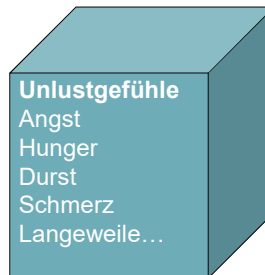
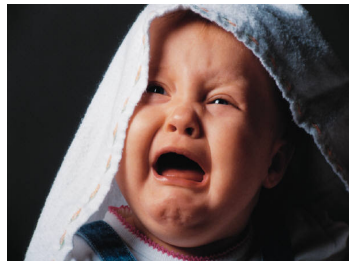
➤ Der Anteil psychisch bedingter Erkrankungen an den AU-Tagen steigt in diesem Zeitraum von 6,6 % auf 13,1 %

Psychische Leiden erfordern lange stationäre Aufenthalte
Durchschnittliche Krankenhaus-Verweildauer nach ICD10-Kapiteln in Tagen



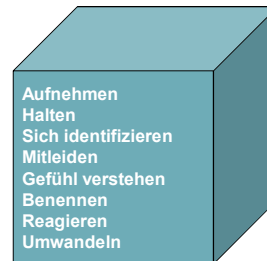
Containment-Konzept nach W. Bion

Wie entwickelt sich denken?



Containment-Konzept nach W. Bion

Umwandlungsprozeß



Containment-Konzept nach W. Bion

Ergebnis gelungener Umwandlung



Aus „Nur Fühlen“ wird „Fühlen + Denken“

Mutter:

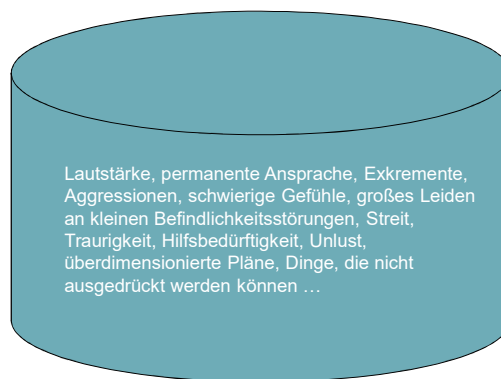
- versteht das Gefühl
- gibt dem Gefühl einen Namen
- gibt dem Kind das verarbeitete Gefühl zurück

Kind:

- fühlt sich verstanden
- kann das Gefühl annehmen
- das Gefühl wird kleiner
- kann das Gefühl benennen...



Containment in der Wfbm



Containment in der sozialen Arbeit

- Soziale und therapeutische Arbeit ist immer auch Containment-Arbeit.
- Menschen mit Behinderung haben viele unverdaute Gefühle. Diese versuchen sie in der Gruppe und beim GL zu platzieren und verstanden zu werden. Intensität und Verstehbarkeit der Gefühle sind unterschiedlich.
- Gruppenleitungen werden „angefüllt“. Im Arbeitsalltag gibt es wenig Entlastungsmöglichkeiten.
- Wenn Containment nicht gelingt, sorgt der Beschäftigte möglicherweise dafür, dass die Gruppe bzw. der GL seine Gefühle bekommt.
- Die öffentliche Bewertung von emotionalen Versorgungsleistungen hat sich radikal verändert.



Burnout ???

Unlust oder
Motivationsproblem ???

Vorübergehende
Befindlichkeitsstörung ???

Schwerwiegende
Erschöpfungsdepression ?



Wer ist Burnout gefährdet?

Strukturelle Faktoren

- Interaktionsintensive Berufe
- Zeitdruck
- Arbeitsmenge
- Mangelnde Prioritäten
- Ständige Wiederholungen
- Nicht abgeschlossene Aufgaben

Zu viele Anforderungen und Optionen bei einem gleichzeitig zuwenig an Muße, Sicherheit, Stabilität



Wer ist Burnout gefährdet?

Persönliche Faktoren

- Hohes Engagement
- Hohe Leistungsbereitschaft
- Hohe Erwartungen an sich selbst
- Perfektionismus
- Ausgeprägtes Kontrollbedürfnis
- Schwierigkeiten sich abzugrenzen
- Starke innere Antreiber (häufig biographisch bedingt)
- Mangelnde Selbstwahrnehmung für Überlastung



12 Stufen zum Burnout

Nach: Herbert Freudenberger und Gail North

Stufe 1

Der Zwang, sich zu beweisen

Aus dem Wunsch sich zu beweisen wird Zwang und Verbissenheit.

Stufe 2

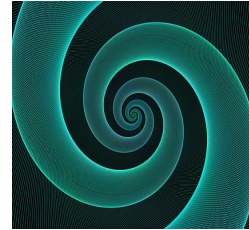
Verstärkter Einsatz

Um den hohen Ansprüchen zu genügen, wird noch mehr Energie in die Arbeit investiert.

Stufe 3

Vernachlässigung eigener Bedürfnisse

Das Verlangen nach Ruhe, Schlaf und Regeneration wird immer weniger.



12 Stufen zum Burnout

Nach: Herbert Freudenberger und Gail North

Stufe 4

Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen

Die Ansprüche des eigenen Körpers werden vernachlässigt. Erste Fehlleistungen treten auf.

Stufe 5

Umdeutung von Werten

Beziehungen werden zur Belastung. Die Wahrnehmung stumpft ab.

Stufe 6

Verstärkte Verleugnung von Problemen

Deutliche Leistungsschwächen und körperliche Beschwerden treten auf, werden aber verleugnet.



12 Stufen zum Burnout

Nach: Herbert Freudenberger und Gail North

Stufe 7

Rückzug

Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit machen sich breit. Suchtmittel dienen als Ersatzbefriedigung.

Stufe 8

Beobachtbare Verhaltensänderung

Der Betroffene erstarrt im Denken und Handeln. Er zieht sich immer weiter zurück.

Stufe 9

Depersonalisation / Verlust der eigenen Persönlichkeit

Wie abgestorben und seinem Wesen entfremdet, funktioniert der Betroffene wie eine Maschine.



12 Stufen zum Burnout

Nach: Herbert Freudenberger und Gail North

Stufe 10

Innere Leere

Angst und Panikattacken können auftreten. Exzesse sind ein „Aufbäumen“ gegen die Leere.

Stufe 11

Depression

Die Verzweiflung ist Dauerzustand. Spätestens jetzt kommen Selbstmordgedanken auf.

Stufe 12

Völlige Erschöpfung

Die nachhaltige geistige, körperliche und emotionale Müdigkeit lähmt den Organismus und gefährdet das Leben.



Salutogenese – das Konzept Aaron Antonovskys



Leitfragen:

Was hält Menschen gesund?
Wie schaffen sie es, sich von Erkrankungen wieder zu erholen?
Was ist das Besondere an Menschen, die trotz extremster Belastungen nicht ernsthaft krank werden, die aus Krisen gestärkt herausgehen?

Aaron Antonovsky, israelischer Medizinsoziologe, 1923 – 1994:

Gesundheit und Krankheit sind nicht eindeutig definierbare und absolut vorhandene Zustände. Es gibt nur ein mehr oder weniger von beidem.

Gesundheit muss immer wieder aufgebaut werden, weil der Verlust von Gesundheit ein allgegenwärtiger und natürlicher Prozess ist.



Salutogenese – Kohärenzgefühl

Antonovsky identifiziert als zentralen Einflussfaktor **das Kohärenzgefühl** (Kohärenz = Zusammengehörigkeit). Es beschreibt die Grundhaltung eines Individuums gegenüber der Welt und im Hinblick auf das eigene Leben. Das Kohärenzgefühl setzt sich aus drei Komponenten zusammen:



Salutogenese – Kohärenzgefühl

- **Das Gefühl der Verstehbarkeit** – die Fähigkeit von Menschen Informationen bzw. Reize ordnen und strukturieren zu können – also nicht in einer als chaotisch und willkürlich empfundenen Umwelt zu leben und zu arbeiten.
- Das Gefühl der **Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit** – Antonovsky nennt es auch instrumentelles Vertrauen und definiert es als das „Ausmaß, in dem man wahrnimmt, dass man geeignete Ressourcen zur Verfügung hat, um Anforderungen zu begegnen“.
- Das Gefühl von **Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit** – Hierbei geht es um die Frage der inneren Motivation für das eigene Tun. Werden die Anforderungen, die an das Individuum gestellt werden, als willkommene Herausforderung oder als Last, die man gerne los wäre, empfunden? Je sinnhafter das eigene Tun erlebt wird, desto befriedigender werden die gestellten Aufgaben erlebt.



Resilienz

Resilienz ist ein Begriff aus der Physik. Er bezeichnet die Fähigkeit von Körpern, Stoffen, Gegenständen nach einem Zustand der Verformung in die ursprüngliche Form zurückzukehren.

Im übertragenen Sinn bedeutet Resilienz **innere Widerstandskraft, Elastizität, Belastbarkeit**, die Fähigkeit mit Krisen erfolgreich und ohne langfristige Beeinträchtigungen umgehen zu können.



Resilienzforschung

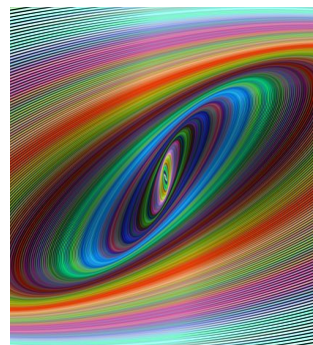
Die us-amerikanische Entwicklungspsychologin **Emmy Werner** erforschte die Entwicklung von Ghattokindern auf Hawaii. Der familiäre Hintergrund der Kinder war durch Armut, Drogen und Gewalt geprägt. Etwa 2/3 der Kinder entwickelten selbst massive Schul-, Drogen-, Gesundheits- und Anpassungsprobleme. Die übrigen Kinder entwickelten sich zu weitgehend gesunden, selbstbewussten und erfolgreichen Menschen.

Die Resilienzforschung bezieht sich historisch auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Erst in den letzten Jahren gibt es eine **Ausweitung des Resilienzkonzeptes** auf Fragen der Gesundheitsförderung, Organisationsentwicklung, therapeutische Settings etc.



Resilienz – soziale Schutzfaktoren

- **Sichere Basis / Bindung / Zugehörigkeit**
Die resilienten Menschen hatten mindestens einen emotional stabilen Menschen, zu dem es eine sichere Bindung gab. Das müssen nicht die Eltern sein.
- **Erfüllte Beziehungen zu anderen Menschen**
Privat und bei der Arbeit
- **Perspektivwechsel**
Die Fähigkeit, die Welt aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.
- **Geteilte Werte**
Klare Wertvorstellungen, die von anderen geteilt werden.



Resilienz – individuelle Schutzfaktoren

- **Selbstwirksamkeit**
Die Grundeinstellung, dass wir unser Leben selbst beeinflussen und gleichzeitig die Fähigkeit das Unveränderbare annehmen und integrieren zu können
- **Selbstwertschätzung**
Eine verinnerlichte Vorstellung etwas Wert zu sein und zu können
- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit**
Veränderungen als natürlich begreifen; zu wissen, dass Alles seinen Preis hat
- **Positive Grundeinstellung**
Die Möglichkeiten sehen, nicht nur die Hindernisse
- **Neugier und Reflexionsvermögen**
Mit wachen Augen durch die Welt gehen, (sich) Fehler verzeihen, daraus lernen
- **Aktivität und Initiative**
Dinge vordenken, nicht nur hinterherlaufen, sich Anregungen holen
- **Persönlichkeitsmerkmale**
Wie Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft, aber auch Intelligenz



Gesundheitsförderung in der WfbM

Praktische Maßnahmen

- Nach der Anspannung die Entspannung
- Pausen machen
- Regeneration einplanen
- Kommunikation, Arbeitsklima und Beziehungen pflegen
- Prioritäten setzen
- „Entrümpelung“, sich „neu erfinden“
- Anregungen holen, heraus aus dem eigenen Saft
- Gesundheitszirkel ins Leben rufen oder einschalten
- Führung anfordern und mit in die Verantwortung nehmen
- ...



Impressum



Anke Verhoeven

Diplom-Sozialwissenschaftlerin,
Supervisorin (DGSv) und Fortbildnerin
www.ankeverhoeven.de

Kontakt

Lavesumer Str. 115
45721 Haltern am See
info@ankeverhoeven.de
02364 50 54 061
0176 780 290 46



ANKE VERHOEVEN
EIGENE WEGE.